

# **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN DIRI DENGAN KINERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI KEPERAWATAN PONTIANAK**

**Gusti Jhoni Putra, Hj. Masluyah Suib, H. Muhamad Ali**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP, Untan Pontianak.

Email: [gustijhoni16@gmail.com](mailto:gustijhoni16@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan diri dengan kinerja dosen di perguruan tinggi keperawatan se kota Pontianak, baik secara parsial maupun secara bersama sama. Penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan metode deskriptif menggunakan rancangan studi korelasional. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Tinggi Keperawatan se Kota Pontianak, dengan responden sebanyak 50 orang. Hasil analisis korelasional parsial disimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan kinerja dosen (Y), dengan koefisien korelasi 0,935. Kontribusi murni antara keduanya sebesar 0,993. (2) terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan diri (X2) dan kinerja dosen (Y), dengan koefisien korelasi 0,297. Kontribusi murni antara keduanya sebesar 0,947. (3) Motivasi kerja dan pengembangan diri secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja dosen, dengan koefisien korelasi  $R = 0.993$  serta koefisien determinasi  $R^2 = 0,987$ . maka disarankan kepada dosen untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dan pengembangan

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Pengembangan Diri, Kinerja Dosen

**Abstract:** This study aims to determine whether there is a significant relationship between motivation and self-development with the performance of lecturers at school of nursing in Pontianak City, either partially or together .This research was done by quantitative descriptive method using correlational study design . The research was conducted at the College of Nursing in Pontianak , the respondents were 50 people .Results of partial correlation analysis concluded that ( 1 ) there is a significant relationship between motivation are recognized when due ( X1 ) and Performance Lecturer ( Y ) , correlation coefficient of 0.935 . Contributions Pure between both is 0993 . ( 2 ) That there is a significant relationship between Self development ( X2 ) And performance Lecturer ( Y ) , correlation coefficient of 0.297 . Contributions Pure between both is 0947 . ( 3 ) there is a significant relationship between Motivation and self development with Performance Lecturer , correlation coefficient  $R = 0.993$  . and the coefficient of determination  $R^2 = 0.987$  ., it is suggested that the lecturer to further enhance work motivation and self development

**Keywords:** work motivation, personal development and performance

Era globalisasi dan modern saat ini masyarakat semakin kritis terhadap kualitas pendidikan, di Indonesia akhir-akhir ini perguruan tinggi semakin bertambah demikian pesatnya. Hampir di setiap provinsi paling sedikit terdapat satu perguruan tinggi negeri (PTN) dan beberapa perguruan tinggi swasta (PTS). Peningkatan jumlah institusi tersebut tentunya sangat dipengaruhi oleh input bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan akademik dan pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor ini saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan suasana akademik yang efisien. Suasana akademik yang efisien mencerminkan bahwa sebuah kinerja dosen yang baik pula.

Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 menyatakan dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010).

Manajemen kinerja memusatkan perhatian pada bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia (SDM) agar dapat menghasilkan kinerja organisasi yang optimal dan dapat difokuskan pada individu untuk mengetahui seberapa produktif kinerjanya dalam organisasi. Perguruan tinggi sebagai salah satu tempat mencetak karakter bangsa dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang bermutu dan berdaya saing tinggi, dengan demikian pengelolaan kinerja dosen sangat dibutuhkan. Kinerja dosen memerlukan sebuah penilaian untuk menentukan pekerjaannya sudah memenuhi standar atau belum. Penilaian kinerja dosen merupakan serangkaian yang terus menerus dan dibuat untuk memastikan organisasi mendapatkan hasil kinerja yang dibutuhkan dari karyawannya.

Berkenaan dengan kinerja dan tanggung jawab dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, kinerja dosen melalui tugas dan tanggung jawab dosen tertuang di dalam Undang-undang No.14 tahun 2005, yaitu: (1) Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, (2) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (3) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan; (4) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (5) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (6) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Penilaian kinerja dosen dapat dilakukan dengan beberapa cara, Wukir (2012) mendefinisikan beberapa metode penilaian kerja, diantaranya *critical insiden method*, *weighted checklist*, *graphic rating scales*, *essay evaluation method*, *BARS*, dan *MBO*. Timpe (1988) dalam Usman (2011:489) menyatakan bahwa standar penilaian kinerja dapat dibentuk untuk setiap individu dengan berpedoman pada uraian jabatan. Mengacu pada peraturan pemerintah di pasal 4 Peraturan Pemerintah No.37 tahun 2009 (Dirjen Dikti, 2010), kinerja dosen dapat dinilai dari penilaian portofolio. Penilaian portofolio dosen dilakukan untuk memberikan pengakuan atas kemampuan profesional dosen. Penilaian ini terdiri dari dokumen kualifikasi akademik, persepsi dan pernyataan diri.

Dosen memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran. Dosen sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik dalam mewujudkan tujuan hidup dan mengembangkan minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik secara optimal. Dosen menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan perguruan tinggi karena kedudukannya yang sangat sentral, menempatkan dosen sebagai SDM utama pemegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab perguruan tinggi. Dengan kemampuan profesional dan hubungannya dengan mahasiswa dan rekan sejawat, dosen sangat menentukan perkembangan institusi, mempengaruhi lingkungan intelektual dan sosial serta budaya kehidupan kampus.

Keberhasilan dosen dalam kegiatan belajar mengajar ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Jika kinerja dosen baik maka hasil proses belajar mengajar akan baik pula. Parameter kinerja dosen yang baik tentunya mengacu pada pencapaian hasil pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dan hal inilah yang tampaknya masih belum bisa dicapai oleh dosen yang berada di lingkungan perguruan tinggi secara umumnya.

Dari hasil studi pendahuluan penulis pada salah satu perguruan tinggi keperawatan di kota Pontianak, distribusi dosen yang melaksanakan tridharma perguruan tinggi tersebut secara keseluruhan masih tergolong rendah. Penulis mendapatkan data sebanyak 72% dosen melaksanakan pendidikan dan pengajaran, item ini terdiri dari pembuatan rencana proses pembelajaran, satuan acara pembelajaran, menyiapkan media pembelajaran dan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang terdapat dalam rencana proses pembelajaran. Kedisiplinan waktu dalam melaksanakan proses pembelajaran juga dinilai kurang, walaupun *reward* bagi dosen yang datang tepat waktu sudah diberikan tetapi tetap saja angka disiplin waktu dosen masih rendah, hal ini dikarenakan distribusi waktu mengajar yang tidak sama antara dosen yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan untuk pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta pengabdian pada masyarakat masing masing sebesar 32% dan 43%. Kecilnya angka persentase pada bidang penelitian dikarenakan tugas dan tanggung jawab dosen pada bidang pendidikan yang tinggi. Di sisi lain persyaratan untuk menjadi peneliti dengan sumber dana dari luar intitusi mengharuskan seorang dosen dengan jabatan fungsional, sementara tidak semua pengajar

memiliki jabatan fungsional. Penelitian dosen sebagian besar dari persentase yang ada hanya mendapatkan dana dari institusi tempat dosen tersebut bekerja, sehingga sebuah institusi pendidikan perlu menggali serta meningkatkan motivasi para dosen sehingga dapat melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan sebaik-baiknya.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya. Hal ini yang diperlukan oleh seorang dosen dalam melakukan pekerjaannya sebagai sebuah kinerja yang positif. Motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Suarli, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terkait motivasi dan kinerja dosen oleh Mundarti (2007) mengatakan dosen dengan motivasi tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan dosen dengan motivasi rendah mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah. Sedangkan hasil penelitian terkait kinerja dosen dalam pelaksanaan pengajaran oleh Petrus Maharsi (2011), didapatkan hasil bahwa penilaian terhadap kinerja pengajaran dosen oleh mahasiswa berada pada hasil kurang baik, kinerja dosen tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kurangnya motivasi dosen dalam melaksanakan pengajaran.

Berdasarkan beberapa kajian tentang kinerja dosen dalam melaksanakan kinerjanya, perguruan tinggi seharusnya memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola kinerja dosen dalam bekerja agar tetap fokus pada tujuan perguruan tinggi serta menetapkan aturan dan kebijakan yang berpedoman kepada peraturan pemerintah dan Undang-undang yang berlaku, hal ini dikarenakan individu akan merasa nyaman bekerja jika ada aturan dan standar kerja yang menjadi acuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dapat dicapai secara perlahan melalui pengembangan diri dosen, baik melalui jenjang pendidikan maupun pelatihan sesuai Undang-undang Sisdiknas.

Aspek-aspek dalam pengembangan sumber daya manusia melingkupi beberapa hal yang cukup luas dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia tersebut setidaknya-tidaknya meliputi kepemimpinan, manajerial, motivasi, program pendampingan karyawan, pengembangan organisasi, pengembangan diri, serta pelatihan.

Pengembangan Karir dosen diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 diperkuat dengan Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 serta Undang-Undang Pendidikan Tinggi nomor 12 tahun 2012 menegaskan agar kualifikasi minimum dosen harus setingkat lebih tinggi dibanding dengan mahasiswa yang diasuhnya. Produk hukum yang mengatur kualifikasi minimum dosen diantaranya, yang pertama Undang-undang tentang Guru dan Dosen, yaitu Undang-undang No.14 tahun 2005 yang tercantum dalam pasal 45 yang menyebutkan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi,

sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, kemudian di pasal 46 ayat 2 menyebutkan bahwa dosen memiliki kualifikasi akademik minimal lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Konsep pengembangan diri ini dalam rangka memenuhi standarisasi individu sebagai tenaga pengajar (dosen).

Perguruan tinggi keperawatan yang ada di Pontianak, secara umum mempunyai masalah yang hampir sama, yaitu kurangnya SDM terkait tenaga profesional dosen yang terqualifikasi. Sebagian besar dosen masih berkualifikasi S1 Keperawatan, yaitu 74%, sedangkan kualifikasi dosen yang sesuai dengan Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara umum 36% untuk lulusan S2 dan S3 Keperawatan. Minimnya jumlah dosen yang berkualifikasi tentunya akan berpengaruh pada kinerja dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Berdasarkan data jumlah kualifikasi dosen di Pontianak sebelumnya, hanya 36% dosen yang berkewajiban memenuhi beban kerja, bagaimana dengan 74% dosen yang tidak memenuhi standar kualifikasi minimal dosen, pendistribusian sks kemungkinan akan diberikan melebihi batas yang telah ditentukan, dan akan berdampak pada kinerja yang tidak optimal oleh dosen bersangkutan.

Dari fenomena yang didapatkan oleh penulis melalui studi pendahuluan di beberapa perguruan tinggi sekota Pontianak dan menurut uraian sebelumnya, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji kinerja dosen keperawatan yang ada di perguruan tinggi keperawatan se kota Pontianak, disini penulis juga akan melihat hubungan motivasi dosen dan pengembangan diri dengan kinerja dosen keperawatan di perguruan tinggi keperawatan se kota Pontianak.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional. Penelitian bermaksud untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode yang digunakan disesuaikan dengan judul penelitian yang ingin menguji hipotesis hubungan setiap variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri, maupun bersama-sama.

Subyek penelitian ini berasal dari populasi penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2012 ; 90-91)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen keperawatan di Perguruan Tinggi Keperawatan Se kota Pontianak, yang terdiri dari dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan (STIK) Muhammadiyah Pontianak, Sekolah Tinggi Kesehatan (STIKES) YARSI Pontianak, Akademi Keperawatan (AKPER) Dharma Insan Pontianak, dan Program Studi

Keperawatan Fakultas Kedokteran (PSIK-FK) Universitas Tanjungpura Pontianak. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 120 orang, dengan distribusi pada tabel berikut.

**Tabel I**  
**Distribusi Jumlah Dosen Keperawatan di Kota Pontianak**

No	Nama Institusi	Jumlah Dosen			Jumlah
		S1	S2	S3	
1	STIK Muhammadiyah Pontianak	32	8	2	48
2	STIKES YARSI Pontianak	32	4	0	36
3	PSIK FK Universitas Tanjungpura	10	7	0	17
4	AKPER Dharma Insan	22	3	0	25
<b>Jumlah</b>		96	22	2	<b>120</b>

Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Tenaga pendidik di perguruan tinggi keperawatan
2. Dosen aktif yang mengajar di jurusan keperawatan
3. Dosen tetap dan tidak tetap
4. Dosen dengan latar belakang pendidikan di S1 Keperawatan
5. Dosen dengan masa kerja lebih dari 2 tahun

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:91). Sampel merupakan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel penelitian dengan metode *purposive sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan mengambil pertimbangan tertentu. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang, yang terdiri dari 12 orang dari STIKES YARSI Pontianak, 18 orang dari STIK Muhammadiyah Pontianak, 8 orang dari PSIK-FK Untan Pontianak, dan 12 orang dari AKPER Dharma Insan Pontianak.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dari lapangan, baik data mengenai variabel motivasi kerja dan pengembangan diri dengan variabel Kinerja Dosen adalah dengan menggunakan angket (kuesioner). Alasan digunakannya angket (kuesioner) dalam pengumpulan data karena angket merupakan teknik pengumpul data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang akan diharapkan oleh responden. Selain itu angket juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di daerah yang luas. (Sugiyono, 2012:162).

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Sugiyono (2012:137). Suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto 2010:211). Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan validitas adalah ketepatan instrumen dalam mengumpulkan data dari variabel yang diteliti.

Untuk menguji validitas alat ukur ini, penulis terlebih dahulu mencari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur penulis menggunakan rumus person product moment (Sugiyono, 2012:212)

Teknik pengumpulan data pada hakekatnya adalah untuk memperoleh data yang benar benar akurat, sehingga akan memberikan keyakinan terhaap kesimpulan dari hasil penelitian. Secara operasional dalam penelitian ini, penulis akan mengumpulkan data tentang motivasi, kinerja dosen dan kebijakan kualifikasi dosen dengan cara menggunakan kuesioner. Ini berarti penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik komunikasi tidak langsung sebagai teknik utama. Pada penelitian ini, penulis akan mengetahui hubungan masing masing variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan variabel bebas (X1) dengan variabel terikat (Y) dan hubungan variabel bebas (X2) dengan variabel terikat (Y) maka penulis akan menggunakan teknik korelasi parsial, sedangkan hubungan antara kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama (X1 dan X2) dengan variabel terikat (Y) maka penulis akan menggunakan teknik analisa korelasi ganda.

Untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang akan dianalisis, maka perlu diadakan uji normalitas sampel dan uji linieritas, uji ini dilaksanakan sebanyak variabel yang akan diteliti. Teknik korelasi product moment digunakan untuk menganalisis atau menguji hipotesis apabila penulis bermaksud untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara salah satu variabel independent dengan variabel dependent atau hubungan antara variabel independent itu sendiri. (Sugiyono.2012:180)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

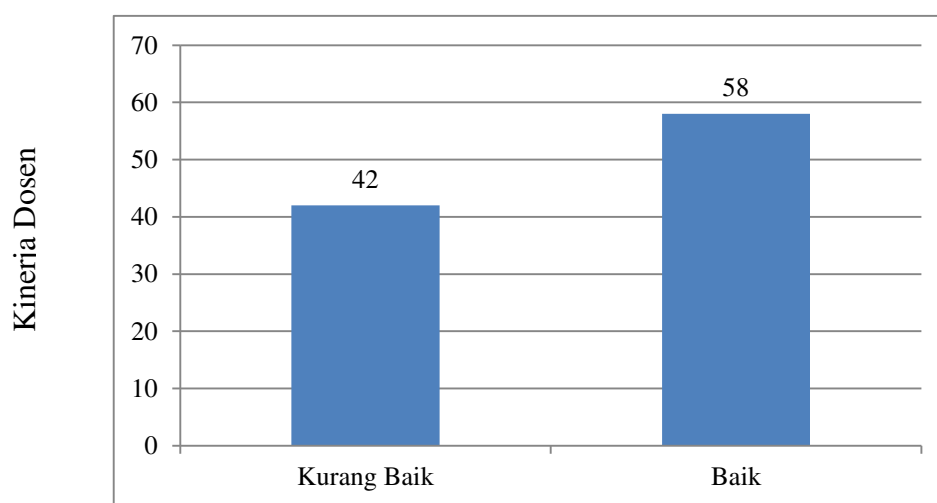
Data hasil penelitian mengenai kinerja dosen keperawatan di perguruan tinggi swasta berdasarkan jawaban angket didapatkan nilai kinerja baik lebih tinggi di banding kinerjanya yang kurang baik, distribusi persentase kinerja tersebut diantaranya 58% dan 42%. Dengan demikian berarti

penerapan kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi cenderung baik. Distribusi frekuensi disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Dalam Pelaksanaan Pembelajaran**

<i>Keterangan</i>	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Baik	21	42%	42.0
Baik	29	58%	100.0
<i>Jumlah</i>	50	100	

Sumber : data primer 2014, telah diolah



**Gambar 1 Diagram Kinerja Dosen Dalam Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi**

Data sebagaimana disajikan pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa Kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi di Perguruan Tinggi Kesehatan se Kota Pontianak cenderung baik. Dari 50 responden sekitar 58% atau sebanyak 29 responden menyatakan Baik, dan 21 responden yang menyatakan kurang baik atau sebanyak 42%.

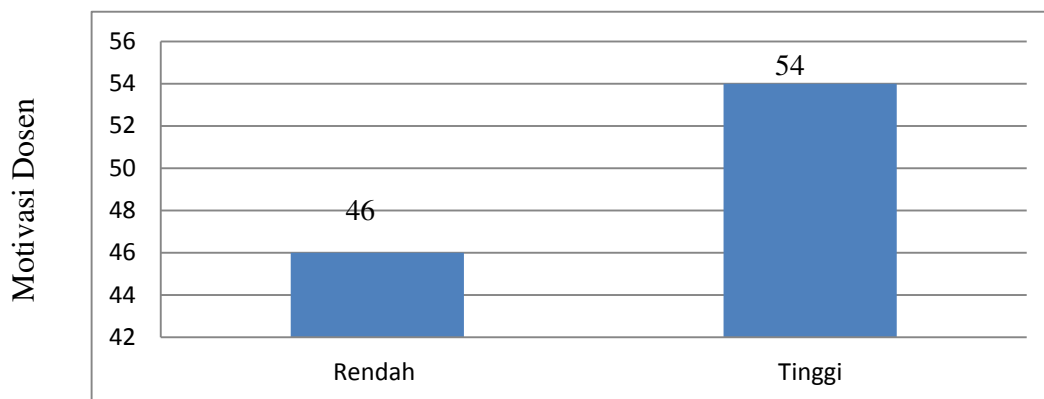
Data hasil penelitian mengenai Motivasi dosen keperawatan berdasarkan jawaban angket didapatkan nilai terkecil 46% dan nilai terbesar 54%, Motivasi dosen keperawatan cenderung tinggi. Selanjutnya distribusi frekuensi disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Dosen Keperawatan**

<i>Keterangan</i>	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Rendah	23	46%	46.0
Tinggi	27	54%	100.0
<i>Jumlah</i>	50	100	



Sumber : data primer 2014, telah diolah



**Gambar 2 Diagram Motivasi Dosen Keperawatan dalam Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi**

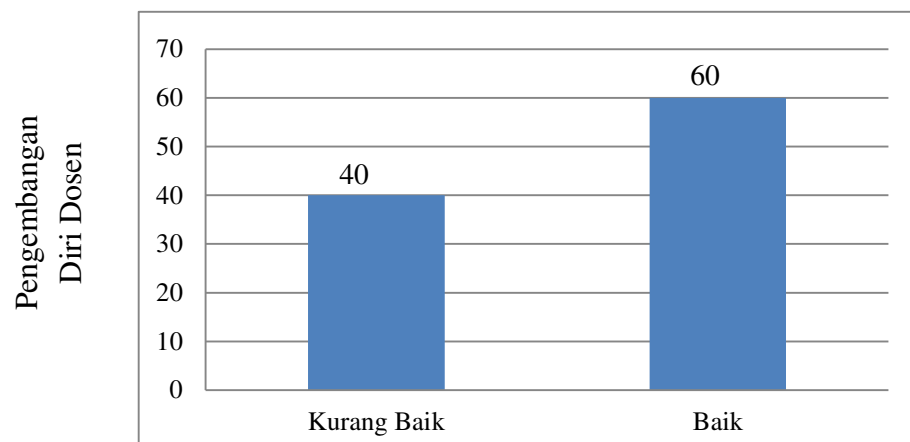
Data sebagaimana disajikan pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa Motivasi Dosen Keperawatan di Perguruan Tinggi Kesehatan di Pontianak cenderung tinggi. Dari 50 responden sekitar 54 % atau sebanyak 27 responden menyatakan tinggi, 23 responden yang menyatakan rendah, yaitu 46%.

Data hasil penelitian mengenai pengembangan diri dosen keperawatan di perguruan tinggi keperawatan berdasarkan jawaban angket didapatkan nilai pengembangan diri dosen baik lebih tinggi dibanding yang kurang baik. Masing-masing distribusi frekuensi, yaitu sebesar 60% atau sebanyak 30 orang responden dan 40% atau sebanyak 20 orang responden. Distribusi frekuensi disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Distribusi Frekuensi Pengembangan Diri Dosen**

<i>Keterangan</i>	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Baik	20	40%	40.0
Baik	30	60%	100.0
<i>Jumlah</i>	50	100	

Sumber : data primer 2014, telah diolah



**Gambar 3 Diagram Pengembang diri Dosen**

Data sebagaimana disajikan pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa Pengembangan Diri Dosen Keperawatan di Perguruan Tinggi Kesehatan se Kota Pontianak yang baik lebih besar. Dari 50 responden, masing-masing 60% atau sebanyak 30 responden menyatakan baik, dan 20 responden yang menyatakan kurang baik atau sebanyak 40%.

### **Pembahasan**

Dosen sebagai tenaga pendidik sangat penting fungsinya dalam mencerdaskan mahasiswa. Oleh sebab itu perlu perhatian secara serius mengenai syarat yang harus dipenuhi oleh seorang dosen supaya dalam proses pembelajaran dapat menghasilkan output yang optimal. Salah satu syaratnya adalah tingkat pendidikan, responden dalam penelitian secara keseluruhan adalah dosen dengan kualifikasi akademik Sarjana keperawatan pada empat pendidikan tinggi keperawatan se kota Pontianak.

Selain tingkat pendidikan seorang dosen juga harus melakukan tri dharma perguruan tinggi, yaitu melakukan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Berbagai macam alasan yang dikemukakan bahwa dosen tidak sempat melakukan tridharma perguruan tinggi, terutama penelitian dan pengabdian masyarakat. Apalagi dosen bidang kesehatan, banyak sekali praktek di rumah sakit, klinik, komunitas masyarakat, panti jompo, kebidanan dan sebagainya. Akan tetapi semua hal tersebut tidak dibenarkan menjadi alasan untuk tidak melakukan tugas pokoknya. Diperlukan manajemen waktu yang tepat supaya apa yang menjadi tugas pokok dapat dikerjakan dengan optimal.

Dosen memegang peranan yang sangat strategis bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi. Dosen adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, sehingga merupakan salah satu penentu utama dalam menjaga kelangsungan serta menjamin adanya suasana yang kondusif bagi

institusinya. Keberadaan dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi, di samping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya berkinerja dan bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para dosen berkinerja dan bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan. Oleh karenanya untuk menjalankan program pendidikan yang baik diperlukan para dosen yang juga bermutu tinggi. Untuk mendapatkan dosen yang bermutu tinggi dan berkualitas, maka masa kerja, tingkat kematangan fisik dan emosional serta pengalaman dan jenis kelamin sangat berpengaruh pada pencapaian hasil pembelajaran.

Dengan memiliki dosen-dosen profesional dan bermutu tinggi, perguruan tinggi dapat merumuskan program serta kurikulum termmodern sehingga dapat menjamin lahirnya lulusan-lulusan yang berprestasi dan berkualitas istimewa.

Peran dosen pada dasarnya sangat kompleks tidak hanya mencakup tridharma perguruan tinggi tapi lebih dari itu. Kenyataan ini didukung oleh pendapat Tampubolon (2001:174), sebagai berikut: peran dosen bersifat multidimensional dan bergradasi menurut jenjang pendidikan tersebut. Berperan multidimensional yaitu sebagai: (1) pendidik/orang tua (2) pendidik/pengajar (3) pemimpin/manajer (4) produsen/pelayan (5) pembimbing/fasilitator (6) motivator/stimulator, dan (7) peneliti/narasumber. Dikatakan bergradasi karena peran tersebut dapat menurun, naik, atau tetap sesuai dengan jenjanguntutannya.

Fakta lapangan membuktikan bahwa kinerja dosen sebagai ujung tombak untuk meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa belum menunjukkan kerja yang optimal. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data serta kenaikan jabatan atau pangkat yang merupakan salah satu dijadikan tolok ukur bagi dosen. Kenaikan jabatan, jenjang pendidikan, serta kenaikan pangkat dosen dapat dilihat dari pendidikan, lamanya jenjang jabatan akademis.

### **1. Hubungan Motivasi Dosen Dengan Kinerja Dosen**

Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Wahyudin dan Djumino (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.. Hasil uji penelitian ini dari 50 orang responden yang terdiri dari empat perguruan tinggi keperawatan se kota Pontianak menyatakan variabel motivasi dosen ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $r$  hitung = 0,993 lebih besar dari  $r$  tabel = 0,281, dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi dosen berhubungan secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Semangat yang dimiliki oleh karyawan tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang, pernyataan ini didukung oleh Wukir (2012:116-117) bahwa motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu : (1) motivasi instrinsik yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti. (2) motivasi eksternal yaitu motivasi yang muncul dari luar dari diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Dengan demikian motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan nyata. Artinya, makin tinggi motivasi kerja, maka makin tinggi kinerja dosen. McClelland dalam Usman (2011 ; 339) berpendapat bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai kebutuhan seperti kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi dan berkuasa. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka yang bersangkutan akan termotivasi untuk berkinerja tinggi. Demikian halnya dengan seorang dosen, yang bersangkutan akan berkinerja secara profesional apabila kebutuhannya terpenuhi. Untuk menciptakan hal yang demikian pimpinan berusaha memberi kesempatan kepada para dosen untuk melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab, berani menghadapi resiko. Selain itu para dosen diberi kesempatan untuk berinteraksi, bekerja sama, memberi pengakuan terhadap kemampuannya. Sementara untuk para dosen yang memiliki kebutuhan berkuasa, diberikan pekerjaan yang menantang, kebebasan untuk berimprovisasi, dan diberi kepercayaan penuh untuk melaksanakan pekerjaannya.

## **2. Hubungan Pengembangan Diri Dengan Kinerja Dosen**

Pengembangan diri secara signifikan berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini adalah dosen. Seorang dosen yang mendapatkan kesempatan pengembangan diri ke jenjang karir berikutnya akan lebih menunjukkan kinerja yang baik sehingga akan menguntungkan organisasi atau institusi pendidikan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS pada hubungan antara pengembangan diri dan kinerja dosen di perguruan tinggi keperawatan sekota Pontianak didapatkan nilai  $r$  hitung sebesar 0,947 yang lebih besar dibanding  $r$  tabel dengan taraf signifikansi 5%, yaitu 0,281. Dan nilai probabilitas nya didapatkan 0,000. Nilai probabilitas ini lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi nya (0,05) Ini artinya hubungan pengembangan diri dosen dengan kinerja yang dihasilkan mempunyai hubungan yang signifikan.

Dalam sebuah perguruan tinggi, tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia potensial yang berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, manajemen tenaga pendidik merupakan aktifitas yang

harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik tersebut masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses dan tahapan pengembangan karir.

Secara umum tujuan pengembangan karir menurut sergiovani dan staratt dalam buku manajemen pendidikan oleh team dosen (2011) mengatakan konsep dasar pengembangan karir adalah pemerataan yang ditunjang oleh kesempatan yang tersedia di lembaga untuk meningkatkan kemampuan personil. Personil yang mempunyai kemampuan manajerial adalah mereka yang mempunyai kapasitas untuk memiliki tanggung jawab tertentu serta memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, kemudian personil yang memiliki kemampuan teknis adalah mereka yang mempunyai komitmen dalam bekerja, selanjutnya pengembangan karir didasarkan pada upaya untuk mencari perlindungan dan keamanan.

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan UU No. 14 tentang Guru dan Dosen Pasal 46 ayat 1 dan 2 yakni kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Kualifikasi akademik minimum yaitu lulusan program Magister untuk program Diploma atau program Sarjana, dan lulusan program Doctor untuk program Pascasarjana. Hal ini dipertegas oleh Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen dimana dosen harus memiliki strata pendidikan minimal satu tingkat lebih tinggi dari para mahasiswa yang diajarnya.

### **3. Hubungan Motivasi Dosen dan Pengembangan Diri Dosen Dengan Kinerja Dosen**

Uji pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 1,108, variabel Pengembangan diri ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,132. Jadi dalam penelitian ini motivasi dosen berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen bila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya (Pengembangan Diri).

Faktor yang mempengaruhi kinerja dosen diantaranya kemampuan mereka dalam memotivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi dan pengembangan karirnya. Pengembangan diri dosen sangat menentukan kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. pengembangan diri merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Ada beberapa pendekatan yang digunakan dalam peningkatan diri, diantaranya peningkatan jenjang karir melalui pendidikan formal yang merupakan salah satu cara meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang yang merupakan bagian dari hasil kinerja. Rivai mengatakan indikator pengembangan karir salah satunya adalah prestasi kerja, Prestasi Kerja (*Job performance*) merupakan faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi dosen merupakan variabel yang paling dominan dalam hubungannya dengan kinerja dosen. Motivasi diartikan suatu sikap karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Salah satu tujuan motivasi oleh Hasibuan (2007,146) adalah peningkatan kualitas kinerja, dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan

Motivasi kerja adalah sesuatu menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan karena adanya dorongan–dorongan, motif–motif ataupun perangsang–perangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih jelasnya, bahwa dorongan–dorongan atau motif–motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja. Kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang mempunyai sifat majemuk dan dapat berubah–ubah dan berbeda–beda bagi setiap individu serta tak disadari oleh individu. Individu yang mempunyai motivasi tinggi dan pengembangan karir yang baik cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja yang rendah dan pengembangan diri yang tidak baik. Untuk mendapatkan kinerja dosen yang baik, seharusnya organisasi memberikan penghargaan atau reward berupa rencana pengembangan diri yang berkala dan pasti, pernyataan ini di dukung oleh pendapat Danin (2012:30) yang mengatakan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya, maka bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengumpulan data, analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan umum yaitu ”Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Motivasi Kerja dan Pengembangan Diri Dengan Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi di Perguruan Tinggi Keperawatan se Kota Pontianak”, kemudian secara khusus, ditemukan : 1.) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja dosen keperawatan di Perguruan Tinggi Keperawatan se Kota Pontianak. Jika dosen mempunyai motivasi yang baik, maka kinerja dosen juga akan meningkat. 2.) Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan diri dengan kinerja dosen keperawatan di Perguruan Tinggi Keperawatan se Kota Pontianak. Jika dosen mempunyai pengembangan diri yang baik, maka kinerja dosen juga akan meningkat. 3.) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan diri secara bersama-sama terhadap kinerja dosen keperawatan di Perguruan Tinggi

Keperawatan se Kota Pontianak. Variabel motivasi mempunyai hubungan yang lebih besar di banding variabel pengembangan diri. Jika semakin bertambah baik motivasi dan pengembangan diri maka semakin meningkat pula kinerja dosen.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, serta dalam rangka meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi pada Perguruan Tinggi Kesehatan se kota Pontianak, maka disarankan hal-hal sebagai berikut : 1.) Bagi Perguruan Tinggi Jajaran Pimpinan beserta dosen Perguruan Tinggi keperawatan se kota Pontianak perlu meningkatkan motivasi kerja dan menerapkannya di lingkungan perguruan tinggi, demi meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi sehingga dapat terwujud kualitas pembelajaran dalam kerangka meningkatkan mutu pendidikan. 2.) Kepada dosen disarankan agar selalu meningkatkan kinerja di kelas dengan menjalin kerjasama yang baik dengan semua komponen yang ada di kampus dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar maupun dalam upaya pengembangan diri serta menjalankan tugas sesuai dengan program perguruan tinggi sehingga tujuan perguruan tinggi dapat dicapai dengan baik. 3.) Bagi peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian disarankan: a) untuk melakukan penelitian yang serupa pada objek yang sama dengan variabel bebas lainnya yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, b) untuk melakukan penelitian kualitatif agar dapat mengungkap secara jelas dan mendasar mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. 4.) Disarankan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam memecahkan persoalan terkini yang berkaitan dengan kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi di perguruan tinggi khususnya keperawatan.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Rineka Cipta
- Depdiknas. 2005. *Peraturan Pemerintah, Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Depdiknas. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta. Depdiknas
- Hasibuan, MS. 2006. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta, PT.Bumi Aksara

- Husaini Usman. 2009. *Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta. Bumi aksara
- Nasution. 1991. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bina Aksara
- Permendiknas RI No.16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administratif*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta. Ekonisia
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*
- Undang-undang Republik Indonesia No.20 tahun 2003, pasal 39 ayat 92 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 *tentang Pendidikan Tinggi*
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta
- Wukir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Jakarta. Multipressindo